

за виконану ним роботу. Схоже визначення міститься й у ст. 1 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» 1949 р. (ратифікована Україною 30 червня 1961 р.), у якій поняття «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано.

При цьому необхідно відзначити, що у трудовому законодавстві України для позначення винагороди, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу використовуються два терміни: «заробітна плата» та «оплата праці».

На нашу думку, термін «оплата праці» більш ширший, оскільки його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у даній сфері; а «заробітна плата» – порівняно вужчий і спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди.

Основними ознаками заробітної плати є:

- це винагорода за виконану роботу;
- вона виплачується систематично, переважно у грошовому виразі;
- це винагорода за роботу, обумовлену трудовим договором;
- правосуб'єктністю у цих відносинах володіють працівник та власник або уповноважений ним орган;
- ця винагорода виплачується з урахуванням особистого трудового внеску працівника в залежності від кількості та якості виконуваної ним роботи;
- вона носить гарантований характер.

На підставі викладеного, вважаємо, що винагорода за працю представляє собою один із істотних елементів трудових правовідносин. Її розмір завжди, прямо чи опосередковано, повинен співвідноситись з витратами живої праці в процесі суспільного виробництва; вона має систематичний характер, який встановлено законодавством; суб'єктом права на винагороду за працю в трудовому праві є лише фізична особа.

Термін же «заробітна плата» може бути визначено як встановлена угодою сторін систематична винагорода працівнику, котру роботодавець зобов'язаний йому виплатити за виконану роботу, обумовлену трудовим договором.

Краснов Є.В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА

У літературі даються різні визначення поняття прав людини. В теорії прав людини основні права індивіду трактуються як його конституційні права, які мають особливі властивості – невідчужуваність та природний характер (належність кожному від народження).

Розуміння під «основними» фундаментальними правами конституційних прав досить широко поширилося з середини XIX ст. У сучасному світі, коли проблема захисту прав

людини вийшла далеко за межі кожної окремої держави, виникла необхідність у створенні універсальних міжнародно-правових стандартів, які також є основними правами людини. Ці основні права відображені у низці найважливіших міжнародно-правових актів, які встановили загальнолюдські стандарти прав та інтересів особистості, визначили той рівень, нижче якого держава не може опускатися. Це означає, що права і свободи людини перестали бути об'єктом тільки внутрішньої компетенції держави, а стали справою всього міжнародного співтовариства. У цей час обсяг прав і свобод особистості визначається не тільки конкретними особливостями того чи іншого суспільства, а й розвитком загальнолюдських цінностей і культури, рівнем і ступенем інтегрування міжнародного співтовариства.

В сучасних умовах під основними правами людини розуміються права, які містяться в конституції держави та міжнародно-правових документах про права людини, зокрема в Міжнародному Біллі про права людини, а також в Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 р., Європейській соціальній хартії 1961 р. (Лукашева Е.А. Права человека. Учебник для вузов. 1999. – с.136.).

Важливо також підкреслити співвідношення основних прав з іншими правами людини. Виділення категорії основних прав зовсім не означає віднесення інших прав до «другорядних», менш значущих, які вимагають менших зусиль держави з їх забезпечення. Річ у тім, що основні права і свободи є стрижнем правового статусу індивіду, в них коріняться можливості виникнення інших багаточисельних прав, необхідних для нормальної життєдіяльності людини.

Становлення і розвиток трудових прав відбувався із розвитком трудового права як самостійної галузі права. Трудове право початку ХХ ст. – це результат тривалого процесу легалізації трудових прав. Якщо ХІХ ст. було сторіччям становлення і початку відокремлення самостійної галузі – трудового права, то ХХ ст. було періодом його інтенсивного розвитку, зростання ролі держави у забезпеченні трудових прав працівників, формування кодексу міжнародних стандартів індивідуальних і колективних трудових прав.

Сьогодні трудове право виходить на якісно новий рівень. В країнах з розвинутою ринковою економікою розвиток трудових прав нині відбувається зміщення акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. Ціннісні пріоритети прав людини усе більше переміщуються із сфери економічної та фізичної безпеки людини у сферу суб'єктивного самопочуття та якості трудового життя. Увага приділяється забезпеченню особистих немайнових прав, таких як право на професійне навчання і підвищення кваліфікації, право на просування по службі та ін. Йдеться про відповідний рівень якості трудового життя, формування статусу «соціального громадянина».

Підсумовуючи вищесказане, основні трудові права слід визначити як можливості людини у сфері праці, закріплені у міжнародних актах, Конституції, Трудовому кодексі України і необхідні для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя.

Соціальні права людини закріплені у таких основних міжнародно-правових актах: Загальній декларації прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародних пактах ООН 1966 р., конвенціях Міжнародної організації праці, Європейській соціальній хартії (Рада Європи, Турін, 1961 р.), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (Рада Європи, Страсбург, 1996 р.), Європейському кодексу соціального забезпечення (Рада Європи, 1964 р., переглянуто в 1990 р.), Хартії основних соціальних прав працівників (ЄС, 1989 р.), Хартії основних прав

Європейського Союзу (ЄС, 2000 р.) та інших актах. У зазначених актах проголошено такі основні соціальні права як право на працю; на відпочинок; на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї; на охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування; на соціальне забезпечення; на освіту; на житло; на охорону і допомогу сім'ї; на захист материнства; на охорону і допомогу дітям та підліткам. Цей перелік доповнюється в інших міжнародних актах і в національних законодавствах.

Трудовим правам властиві усі ознаки соціальних прав та інших основних прав людини. Водночас вони мають й ознаки юридичної своєрідності. Трудові права є менш універсальними і поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Реалізація трудових прав залежить від рівня економічного розвитку держави і пов'язана з виконанням нею певних обов'язків у сфері соціальної політики. Деякі трудові права сформульовані у вигляді оціночних базових положень, наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності. Серед основних трудових прав, закріплених у міжнародних актах, є мінімальні соціальні стандарти робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. Їх реалізація у національній юридичній практиці потребує встановлення відповідних державних соціальних стандартів та соціальних гарантій. Основні трудові права конкретизуються в похідних трудових правах, передбачених нормами різних галузевих інститутів (заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці та ін.).

Тарасенко В.С.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення, кандидат
юридичних наук, доцент*

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ СОЦІАЛЬНИХ ДОПОМОГ

Важливим інститутом права соціального забезпечення є інститут державних соціальних допомог. Допомоги як об'єкт дослідження розглядалися у працях багатьох учених. Одним із напрямів таких досліджень було визначення поняття допомоги.

Уперше поняття допомог було досліджене В.С. Андрєєвим. На його думку, допомоги – це всі інші (крім пенсій) грошові виплати аліментарного характеру з фондів для непрацездатних, які є підтримкою громадян у встановлених законом випадках (Андрєєв В.С. Право соціального обслуговування в СРСР: Учебник. – М.: Юрид. л-ра, 1987. – С. 254).

Р.І. Іванова вважає, що допомоги – це всі грошові, періодичні, соціально-аліментарні виплати, які мають характер державної допомоги і надаються громадянам у випадках і на умовах, передбачених законом із компенсаційною та іншою метою (Іванова Р.І. Правоотношения по социальному обслуговуванню в СССР. – М., 1986. – С. 7).

Н.А. Купіна визначила допомоги як щомісячні, періодичні чи разові грошові виплати соціально-аліментарного характеру, які надаються із фондів соціального забезпечення непрацездатним громадянам, матерям і дітям, іншим категоріям громадян з метою компенсації втраченого заробітку, додаткових витрат чи в порядку соціальної допомоги, в певних випадках у зв'язку з суспільно-корисною діяльністю в розмірах, що співвідносяться з заробітком,